



Narsistik Kişilik Özelliklerinin İşe Bağlılığa Etkileri: Örnek Bir Araştırma

Murat Bolelli *

* Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Mecidiyeköy, 34394 İstanbul, TÜRKİYE. e-posta: murat.bolelli@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9707-1387>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 16.05.2018
Kabul Tarihi: 02.10.2018
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 29.10.2018

Anahtar Kelimeler:

Narsisizm, İşe Bağlılık, Y Kuşağı.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, narsistik kişilik özellikleri ile işe bağlılık ilişkisinin Y kuşağı mensuplarından oluşan bir örneklem bağlamında incelenmesidir. Söz konusu ilişkinin incelenmesi amacıyla, değişik firmalarda çalışan kişilere anket uygulanmıştır. 200 anket dağıtılmış, Y kuşağına mensup toplam 180 kişiye ulaşılmış, bunlardan anketi eksiksiz dolduran 157 kişi seçilmiştir. İşe bağlılığı ölçmek için Utrecht 3 boyutlu İşe Bağlılık Ölçeği, narsisizmi ölçmek için beş faktör narsisizm ölçeği kullanılmıştır. İşe bağlılık ve narsisizm değişkenlerine, keşfedici faktör analizleri yapılmıştır. İşe bağlılığa ilişkin iki faktör ortaya çıkmış, faktörler “İstek ve Adanma” ile “İşe Yoğunlaşma” olarak adlandırılmıştır. Narsisizme ilişkin sekiz faktör ortaya çıkmış, faktörler “Utanma ve Hayranlık İhtiyacı”, “Liderlik-Manipülasyon”, “Umursamazlık”, “Sömürücülük”, “Hak İddia Etme”, “Büyükleme-Teşhircilik”, “Otorite-Onay Arayışı”, “Maceraperestlik” olarak adlandırılmıştır. Araştırmanın hipotezi elde edilen faktörler kullanılarak, çoklu doğrusal regresyon analizleri ile test edilmiştir. Analiz sonuçları, narsisizmin utanma ve hayranlık ihtiyacı ile otorite-onay arayışı faktörlerinin işe bağlılığın istek ve adanma boyutuna anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, ilk faktörün ilişkiyi negatif yönde, ikincisininse pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Analiz işe yoğunlaşma için tekrarlandığında, sadece otorite-onay arayışı faktörünün anlamlı düzeyde pozitif yönde etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Daha sonra istek ve adanma ile işe yoğunlaşmanın eğitim, cinsiyet ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, bağımsız gruplar t-test analizleri yapılmıştır. İşe bağlılığın her iki alt boyutu için, üç parametre açısından da anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Araştırma bulguları sonuç bölümünde tartışılmıştır.

A Study on the Effects of Narcissism on Work Engagement

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received: 16.05.2018 Accepted: 02.10.2018 Available online: 29.10.2018</p>	<p>The purpose of this study is to examine the effects of narcissism on work engagement in a sample of Generation Y. Data is collected from employees who work in various companies using Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli et al. (2002) and the Five-Factor Narcissism Inventory (FFNI) developed by Glover et al. (2012). 200 questionnaires are distributed in total though, 157 respondents are chosen who filled forms completely among 180 respondents. Exploratory Factor Analyses are conducted to UWES and FFNI scales which returned two and eight items respectively. Work engagement factors are named as “Vigor-Dedication” and “Absorption”. Narcissism factors are named as “Shame-Need for Admiration”, “Manipulativeness”, “Indifference”, “Exploitativeness”, “Acclaim Seeking”, “Grandiose Fantasies-Exhibitionism”, “Authoritativeness-Entitlement”, “Thrill Seeking”. Multiple regression analyses are conducted using factors to test research hypothesis. Findings indicate that, shame-need for admiration and authoritativeness-entitlement factors have a significant effect on vigor-dedication. First factor has a negative effect while second has a positive effect. On the other hand, results reveal that only authoritativeness-entitlement has a significant effect on absorption. In order to test the differences of education, gender and income level for vigor-dedication and absorption, independent sample t-tests are conducted. Results showed no significant differences for all three parameters for both factors. The implications of the results are discussed and future research areas are suggested.</p>
<p>Keywords: Narcissism, Work Engagement, Y Generation</p>	

1. Giriş

Hızlı ve sürekli değişimler yaşanan günümüz dünyasında ülkeler, toplumlar, işletmeler ve bireyler en temel amaçları olan varlıklarını sürdürme ve büyüme hedeflerine ulaşabilmek için iç ve dış çevrede gerçekleşen değişikliklere sürekli olarak adapte olmaya çalışmaktadır. Söz konusu değişimler benzer sorunlara çözümler geliştirilmesine yönelik genel kabul görmüş yaklaşım ve araçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum sadece örgütleri değil, bireyleri de etkileyerek benzer bir çağda yaşadığı, benzer olayların etkilerine maruz kaldığı, benzer kültürel unsurları paylaştığı için benzer özelliklere sahip oldukları ifade edilen kitlelerin oluşmasına yol açmaktadır (Caspi, 1987; Stewart ve Healy, 1989; Twenge ve Campbell, 2008). Bu kitleler kuşaklar olarak tanımlanmakta olup, bunların sadece kendi içlerinde benzer değil, kendilerinden önceki ve sonrakilere kıyasla ayırıcı özelliklere de sahip buldukları göze çarpmaktadır. Literatürde farklı kuşaklara ilişkin karakteristikler, işe bağlılık düzeyleri, iş tatmini düzeyleri, değerler, motive eden faktörler gibi çalışma hayatına yönelik çalışmalar yapıldığı dikkat çekmektedir (Smola ve Sutton, 2002; Şenturan ve diğerleri, 2016; Families and Work Institute, 2006; Twenge, 2010; Twenge ve Campbell, 2008; Schullery, 2013; Shragay ve Tziner, 2011; Miller ve Yu 2003; Lyons, 2004).

Kuşaklararası farklılıklar açısından incelenmesinin, literatüre katkı yapabileceği öngörülen özelliklerden bir tanesi de narsisizmdir. Yunan mitolojisinde geçen, sudaki yansımasını görerek kendi güzelliği karşısında büyüyen, günlerini aksini izleyerek geçiren ve kendini tüketen, öldükten sonra nergis çiçeklerine dönüşen Narkissos karakterini, psikoloji literatürüne Havelock Ellis (1898) kazandırmıştır. Kuşaklararası farklılıklara ilişkin yapılan çeşitli araştırmalar, genç kuşakların narsisizm düzeylerinde kendilerinden önceki kuşaklara kıyasla artış bulunduğuna işaret etmekte, bu olgu “Narsisizm Salgını” olarak adlandırılmaktadır (Stewart ve Bernhardt, 2010; Twenge ve

Campbell, 2008; Twenge, 2014; Gallup, 2013). Salgın kavramı Türk Dil Kurumu'nun Güncel Türkçe Sözlüğü'nde "Belli bir hareketin, davranışın, sözün toplumda yaygınlaşması" olarak tarif edilmekte olup, literatürde narsisizm salgınının yaygınlık ve etkilerini, diğer kavramlarla ilişkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Atay, 2009; Cihangiroğlu ve diğerleri, 2014; Clark ve diğerleri, 2010; Credo ve diğerleri, 2016). Bu çalışmalar narsisizm ile hedeflenen işgören çıktıları, işkolizmin özellikle sabırsızlık ve zorlama boyutları, yaratıcılık gücü, zor ve stresli görevlerde diğerlerine göre daha iyi performans sergileyebilme, yüksek düzeyde işler talep etme vb. unsurlar arasında pozitif, işe bağlılık, devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu vurgulamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, narsistik kişilik özellikleri ile (onay arayıcılık, kibir, liderlik-otorite, güvensizlik, hak iddia etme, teşhircilik, sömürücülük, büyüklenme hayalleri, umursamazlık, duygudaşlık eksikliği, manipülatiflik, hayranlık ihtiyacı, tepkisel öfke-öfke, utanç, maceraperestlik), işe bağlılık (dinçlik, adanma, yoğunlaşma) arasındaki ilişkilerin Y kuşağı mensuplarından oluşan bir örneklem özelinde incelenmesidir. Çalışmada giriş bölümünden sonra, birinci bölümde kavramsal çerçeve ele alınarak narsisizm, Y kuşağı, işe bağlılık konularına ilişkin literatür incelenmiş, ikinci bölümde araştırmanın modeli, örneklem, araçlar, analizler ve bulgularına, son bölümde ise sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Narsisizm

Günümüz insanının hangi kuşağa mensup olduğundan bağımsız olarak öne çıkan özelliklerinden biri de "ben merkezli" olmasıdır (Cihangiroğlu ve diğerleri, 2015). Söz konusu eğilim her zaman kazanmaya çalışmak, verici olmamak, kaybetmeyi kabullenememek, kendini dünyanın merkezi olarak görmek, kendine yönelik abartılmış bir "önemli olma hissi"ne sahip olmak, diğer insanları önemsiz olarak nitelemek, empati eksikliği, kibirlilik gibi davranışlarla kendini gösterebilmektedir (American Psychiatric Association, 2000). Narsisizm ilk olarak Ellis tarafından (1898) "cinsel duyguların kaybolması ve neredeyse tamamen kendine hayranlık ile soğurulması eğilimi" olarak tanımlanmıştır. Kavram, Freud tarafından geliştirilen kuramlarda merkezi bir rol üstlenmiş (Miller ve Campbell, 2008), geçen yıllar içinde sadece psikoloji değil, örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon literatüründe de önemli bir yer edinmiştir. Seward, kavramı 2007 yılı çalışmasında farklı disiplinlerin kullanabileceği bir sadelikte "bireyin kendi ruhsal ve bedensel benliğine ya da kimliğine aşırı bir bağlılık ve beğeni duyması, kendini beğenmesi, kendi kendine hayran olması, empati yapamaması" olarak tanımlamıştır.

Narsisizmin literatürde normal ve patolojik olmak üzere iki açıdan ele alındığı görülmektedir. Normal narsisizmde birey kendisine değer ve önem verir, başkalarının kendisi hakkındaki geri bildirimlerinin etkileri düşük düzeydedir (Rozenblatt, 2002). Patolojik narsisizmde ise birey diğerlerinin geri bildirimine aşırı ihtiyaç duyar, bununla birlikte önemsemez ve özgüvenli bir tutum takınmayı tercih eder (Kernberg, 1975). Literatürde narsisizmin bir dereceye kadar sağlıklı olduğu, kişinin gelişimi, özgüven sahibi olması, kendini ifade edebilmesi, sosyal yapı içinde üst basamaklara yükselme, örgütsel hiyerarşi içinde daha üst makamlara ulaşma motivasyonuna sahip olması bakımlarından ön koşul olarak görülebileceği ifade edilmektedir (Campbell ve diğerleri, 2000). Diğer yandan narsisizmi yaşamı sürdürmek için gerekli olarak niteleyen ancak tehlikeli boyutlara ulaşmaması için, denetleyici öğelere ihtiyaç duyulan bir kavram olarak tanımlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Cihangiroğlu ve diğerleri, 2015). Bu çalışmalar normal narsisizm nesnesinin kişinin çabaları sonucu ortaya çıkan bir şey olduğuna ve çeşitli unsurlar tarafından dengelendiğine işaret etmektedir. Böyle bir durumda, eser onun oluşum gerçekliği ile bağlantılı olacağından, denetim sağlanacaktır. Sağlıksız narsisizmde ise, nesne kişinin çabaları sonucu yaptığı veya oluşturduğu bir şey değil, sahip olduğu bir şeydir. Güzellik, zenginlik, sahip olunan şeyler sağlıksız narsisizm nesnesi olarak işlev görebilecektir. Bu tür narsisizmde dengeleyici unsur eksikliği nedeniyle, kişinin kendisine sınır koyması konusunda güçlük çekilebilir. İş yaşamında narsistik eğilimlerinin ödül ve tanınma isteklerini besleyerek daha çok çalışmaya sebep olabileceği (Killinger, 1991; Robinson, 1998), sağlıklı narsisizmin verimliliği arttırabileceği, patolojik narsisizmin ise zarar verici olabileceği ifade edilmektedir (Penney ve Spector, 2002). Literatürde narsisizm ile işkoliklik, işe bağlılık, işten zevk alma, yönetsel pozisyonlarda bulunma isteği, yaratıcılık gücüne sahip olma, zor ve stresli görevlerde

diğerlerine göre daha iyi performans sergileme, duygusal olmayan gerçekçi kararlar alabilme, liderlik, etkin risk değerlendirmesi yapabilme gibi özellikler arasında pozitif ilişki bulunduğuna işaret eden çalışmalar mevcut olup (Robinson, 1998; Andreassen ve diğerleri, 2012; Raskin ve Novacek, 1989; Sankowsky, 1995; Lasch, 2006; Wallace ve Baumeister, 2002; Hyman, 1989; Popper, 2002; Timuroğlu ve İşcan, 2008) kavrama ilişkin yaş, cinsiyet, aile durumu, eğitim gibi demografik özellikler bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Atay, 2009; Cihangiroğlu ve diğerleri, 2015).

Araştırmalar, Amerikan Psikiyatri Birliği'nin zihinsel rahatsızlıklara ilişkin el kitabında bulunan (Diagnostic and statistical manual of mental disorders 4th ed., text rev., 2000) pek çok kişilik bozukluğunun, beş faktör modeli olarak bilinen O.C.E.A.N (Deneyime Açıklık, Bilinçlilik, Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Duygusal Tutarlılık) yapısından sapma ve uyumsuzluklar olarak tarif edilebileceğine ilişkin bulgular sunmaktadır (Clark, 2007; Samuel & Widiger, 2008b). Narsisizm genellikle tek bir yapıdan çok alt boyutlara odaklanılarak incelenmiş olup, kavram aynı zamanda homojen bir yapı olarak değil (Ackerman vd., 2011; Miller & Campbell, 2008; Pincus & Lukowitsky, 2010; Russ, Shedler, Bradley, & Westen, 2008) uyumsuz kişilik özelliklerinin gruplaşmış hali olarak tarif edilmektedir (Clark, 2007; Lynam & Widiger, 2001; Widiger & Trull, 2007). Bulgular özellikle patolojik narsisizm ile ilgili belirgin alt boyutlar olduğuna işaret etmektedir (Ekşi, 2016). Alt boyutlar ile ilgili sık kullanılan bir ayırım onların büyüklenmeci ve kırılman olarak isimlendirilmesidir (Campbell ve Miller, 2011; Miller vd., 2015; Sherman vd., 2015; Wink, 1991). Büyüklenmeci narsisizm ilgi arayışı, kibir, büyüklük hissi, hak görme gibi unsurlarla, kırılman/örtük narsisizm ise başkalarının değerlendirmelerine yönelik aşırı hassasiyet, görünüşte alçakgönüllü davranışlar vb. ile özdeşleştirilmektedir (Akhtar & Thomson, 1982; Wink, 1991). Emmons, 1987 tarihli çalışmasında narsisizme ilişkin olarak liderlik/otorite, kendine hayranlık/kendiyle ilgililik, üstünlük/büyüklenmecilik ve sömürücülük/hak iddia etme üzere dört boyut belirlemiş, daha sonra Raskin ve Terry (1988) söz konusu faktörlerin birden fazla kavramı ifade ettiği savıyla yedi faktörlü (otorite, teşhircilik, sömürücülük, hak iddia etme, kendine yeterlilik, üstünlük, kendini beğenme) yeni bir yapı ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada beş faktör modeli üzerinden türetilen (Glover ve diğerleri, 2012) on beş alt boyut olan onay arayıcılık, kibir, liderlik-otorite, güvensizlik, hak iddia etme, teşhircilik, sömürücülük, büyüklenme hayalleri, umursamazlık, duygudaşlık (empati) eksikliği, manipülatiflik, hayranlık ihtiyacı, tepkisel öfke-öfke, utanç, maceraperestlik, söz konusu alt boyutların temeli olan orijinal beş faktör modelinin normal boyutları ile narsisizme ait anormal kişilik özellikleri arasında bir köprü görevi kurma bağlamında işlevselliğe sahip olmaları (Glover ve diğerleri, 2012), bunun işe bağlılık ile ilişkisinin incelenmesinde tutarlılığı arttıracakının düşünülmesi nedeniyle kullanılmıştır. Alt boyutlar aşağıdaki şekilde tarif edilmektedir (Glover ve diğerleri, 2012):

- Onay arayıcılık: Övgü odaklı çalışma, başarıya yönelik aşırı motivasyon,
- Kibir: Burnu büyük, züppe, buyurucu, gösterişçi, kurumlu, şatafatlı, küçümseyen davranışlar sergileme,
- Liderlik-otorite: İdareyi eline alma eğilimi, otoriter şekilde karar verme sorumluluğunu üstlenme, kendini lider olarak görme/gösterme,
- Güvensizlik: Diğer insanların amaçları, güvenilirlikleri, güdülerine yönelik şüphe ve güvensizlik duyma,
- Hak iddia etme: İsteddiği, hak ettiğini düşündüğü şeyleri veya muameleyi elde edene kadar tatmin olmama,
- Teşhircilik: Sürekli hayranlık bekleme, gösteriş yapma, ilgi arayışı,
- Sömürücülük: Kendi kazancı ve çıkarları için diğer insanları kullanma, istismar etme,
- Büyüklenme hayalleri: Başarı ve görkem hayalleri kurma, geçmiş, gelecek veya mevcut başarıları gerçeği çarpıtarak olumlu biçimde değerlendirme,
- Umursamazlık: Eleştirilere, uyarılara, başarısızlıklara yönelik genel umursamazlık durumu,
- Empati eksikliği: Diğer insanların duygularının farkında olmama, değer vermeme, umursamaz ve sempatik olmayan davranışlar sergileme,
- Manipülatiflik: Diğer insanların duygu ve düşüncelerini şekillendirmeye, değiştirmeye, biçimlendirmeye yönelik manevralar yapma,

- Hayranlık ihtiyacı: İçsel zayıflık, belirsizlik ve güvensizlik hisleri nedeniyle büyüklük, azamet arama,
- Tepkisel öfke-öfke: Eleştirilere, başarısızlıklara, azarlanmalara yönelik öfke duyma,
- Utanç: Eleştirilere, başarısızlıklara, azarlanmalara yönelik utanç duyma,
- Maceraperestlik: Uyarılma ve heyecan hissetmek için yüksek riskli davranışlar sergileme.

2.2. Y kuşağı

Literatür incelendiğinde kuşakların genellikle yaş aralıkları ve ortak özellikler gruplamaları yapılarak ele alındığı görülmektedir. Kupperschmidt (2000) kuşak kavramını, aynı yıllarda doğmuş, aynı coğrafyada/alanda yaşamını sürdürmüş, gelişim çağlarında benzer deneyimlere maruz kalmış, başlangıç ve son üyelerin yaşları arasında beş-yedi yıl bulunan gruplar olarak tarif etmiş, Zemke vd., (2000) ise kuşakları belirli zaman aralıklarında doğmuş, büyümüş ve yaşamını sürdürmüş, söz konusu dönemde yaşanan olaylardan etkilenmiş, dolayısıyla ortak özelliklere ve bakış açılarına sahip oldukları varsayılan gruplar olarak tanımlamıştır. Her ne kadar kuşakların ortak yaş aralıklarına, benzer çevresel koşullara, kültürel özelliklere, ortak normlara ve ahlak anlayışlarına sahip olduğu ifade edilse de, araştırmacılar kuşakların birbirlerinden ayrışmaları için aynı zamanda farklı karakteristiklere de gereksinim duyulduğunu belirtmektedir (Strauss ve Howe, 1991b). Kuşakların kendi içlerinde ortak olan ve birbirlerinden ayrılmasında kullanılacak farklı özelliklerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar zaman zaman birbirleri ile çelişebilen sonuçlar ortaya koyabilmektedir (Jurkiewicz ve Brown, 1998).

Araştırmalar, bir kuşağın yaklaşık olarak 20-25 yıl aralığını kapsadığına işaret etmektedir. Bu nedenle iş yaşamında farklı kuşaklar birlikte var olmakta, daha eski olan kuşaklar emeklilik, vefat vb. nedenlerle döngüyü terk ederken, çalışma çağına gelen yeni kuşaklar sisteme dâhil olmakta ve bu süreç sürekli devam etmektedir. Bu işleyiş işgücü envanterini oluşturan kuşakların toplam içindeki ağırlıklarının da zamanla değişmesine neden olmaktadır. Manpower firması tarafından, 2016 yılında hazırlanan raporda, 2020 yılında dünya iş gücü pazarının 6% Bebek Patlaması, 24% Z kuşağı, 35% X Kuşağı ve 35% Y kuşağı mensupları tarafından oluşacağı ifade edilmektedir. Bu bakımdan iş yaşamında gittikçe artmakta olan Y kuşağına ilişkin özellikler ve onların yönetimi konusu önem kazanmaktadır. Literatürde kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri konusunda farklılıklar bulunmakta olup, bu çalışmada Y kuşağı için genel kabul görmüş değerler olan 1982–1999 tarih aralığı kullanılmıştır.

Y kuşağının 20. Yüzyılda dünyaya gelmiş olan son kuşak olması itibariyle büyük teknolojik atılımlar, özellikle internet ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler neticesinde şekillenen yeni iş ve sosyal hayat yapılarının içine doğdukları söylenebilir. Yetişme dönemleri boyunca diğer tüm kuşaklardan çok daha fazla reklam, sosyal medya, televizyon, akıllı telefon uygulamaları vb. kanallardan gelen bilgi akışı bombardımanına maruz kalan Y kuşağı, söz konusu etkenleri içselleştirerek yaşamlarının doğal bir parçası haline getirmek durumunda kalmıştır. Bu kuşak iş hayatında tele-konferans, dünyanın her tarafından bir araya gelerek iş yapabilen sanal ekipler, uzaktan çalışma, e-ticaret, sürekli kapsama alanında olma, uzaktan öğretim, sanal para gibi kavramlar öncesindeki iş yapış biçimlerini bilmemektedir.

Karakteristik özellikleri incelendiğinde Y kuşağı mensuplarının çocukluklarında ilginin merkezinde buldukları, ailelerin onlardan beklentilerinin yüksek olduğu, buna paralel olarak yüksek düzeyde öz güvene sahip oldukları, sürekli geri bildirim ve övgü aradıkları, yöneticilerinden koçluk ve mentorluk gibi yumuşak, destekleyici yaklaşımlar bekledikleri, otoriter liderlik tarzından, hiyerarşik yapılardan hoşlanmadıkları görülmektedir (Yelkikalan ve Altın, 2010; Kaye, 2012). Bu özellikler Y kuşağını “yönetmelik maliyetleri” yüksek bir grup haline getirmektedir (Schullery, 2013).

Diğer yandan araştırmalar Y kuşağının mevcut iş yerlerine yönelik sadakatlerinin düşük olduğunu, sadece 16%’lik kısmının on yıl sonra mevcut kurumunda çalışmayı düşündüğünü, 44%’lük kısmının ise farklı bir şeyler yapılmasının vaat edilmesi halinde iki yıl içinde işlerinden ayrılacaklarını göstermektedir. Y kuşağının dikkate değer bir başka özelliği de maddi ödüllerden daha çok “hayatın tadını çıkarmalarına izin verecek” esnek çalışma saatleri, iyi bir iş-yaşam dengesi, ödül olarak verilecek izinler, evden çalışma gibi uygulamalara değer vermeleridir (Broadbridge ve

diğerleri, 2007; Millennial Careers: 2020 vision, Manpower Report, 2016; The 2016 Deloitte Millennial Survey, 2016).

Araştırmalar özellikle kendine güven ve narsisizme ilişkin özelliklerin genç kuşaklar arasında yaygınlaştığına işaret etmektedir (Twenge ve Campbell, 2001; Twenge ve diğerleri, 2008). Y kuşağının iş yaşamındaki ihtiyaç ve beklentileri, çalışanları eğitim ve niteliklerine göre ayırma tabi tutma (Bolelli ve Durmuş, 2017), hak sahibi olduğuna inanma gibi özellikleri patolojik narsisizm ile benzerlik göstermekte olup, söz konusu eğilimlerin sağlıksız sonuçlar yaratmasını engelleyici örgütsel düzenlemelerin yapılmasında yarar bulunmaktadır. Bu bağlamda narsisizm ile işe bağlılık ilişkisinin incelenmesi ve bulgular uyarınca gerekli seçme-yerleştirme, tutundurma, ölçme-değerlendirme, eğitim-geliştirme, kariyer yönetimi faaliyetlerinin tasarlanarak işletmenin kuşak farklılıklarını ve çeşitliliğini göz önüne alan sistemler ile yönetilmesini güvence altına almaya yönelik çalışmalar işletmenin sağlığı ve sürekliliğinin sağlanması açısından yararlı olabilecektir.

2.3. İşe bağlılık

İşe bağlılık kavramının kökleri rol teorisine dayanmaktadır. İşe bağlılık ile ilgili öncü çalışmacılardan olan Kahn, kavramı 1990 yılı çalışmasında “çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak iş rolleri ile tamamen bağlantıda olmaları” şeklinde tanımlamıştır (Kahn, 1990). Literatür incelendiğinde, Schaufeli ve Bakker’in (2004) tanımının, araştırmalarda sıklıkla kullanıldığı dikkati çekmektedir. Adı geçen araştırmacılar işe bağlılığı, işe yönelik aktif, doyumlu ve olumlu bir ruh hali olarak tanımlamakta, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma olarak ifade edilen üç alt boyuta sahip olduğunu ifade etmektedir.

- Dinçlik, çalışırken yüksek seviyede zihinsel direnç ve enerjiye sahip olma, kişinin işine yönelik çaba gösterme istekliliği, güçlüklerle rağmen sebat edebilme,
- Adanma iş ile kuvvetli biçimde bütünleşerek anlam, şevk, heves, gurur duyma, zorlukların üstesinden gelme hislerini deneyimleme,
- Yoğunlaşma, işe tam olarak yoğunlaşabilmek, kendini kaptırmak, zamanın nasıl geçtiğini anlamamak, kişinin kendini işinden ayıramaması,

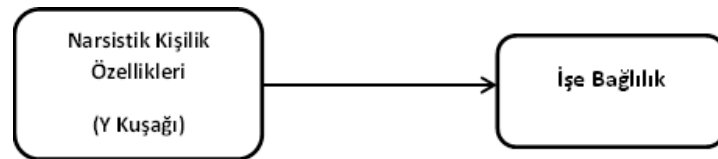
olarak tarif edilmektedir. Öte yandan bahsi geçen tanım ve alt boyutların davranışsal özellikler içermesi gerektiğini öne sürerek eleştiren (Schneider vd., 2009), alt boyutların kişilik özelliklerinden ayrıştırılması gerektiğini ifade eden araştırmacılar da (Sonnetag, 2003; Macey ve Schneider, 2008) bulunmaktadır.

Önemli bir kendini gerçekleştirme alanı olan iş hayatında narsistik kişilik özellikleri ile ilişkilendirilen kendini beğenme, önemli olma hissi, dünyanın merkezi olduğunu düşünme, hak sahibi olma sanısı, yönetsel pozisyonları elde etmeye yönelik istek gibi düşünce, dürtü ve duyguların işe bağlılık ile ilişkilerinin, yakın bir gelecekte dünya iş gücünün önemli bir kısmını oluşturacağı öngörülen Y kuşağı bağlamında incelenmesi sadece bilimsel açıdan değil, uygulamaya yönelik olarak da katkılar sunabilecektir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın modeli

Araştırmanın amacı, narsistik kişilik özellikleri ile işe bağlılık ilişkilerinin Y kuşağı mensuplarından oluşan bir örneklem özelinde incelenmesidir. Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H1: Narsistik kişilik özellikleri İşe Bağlılık arasında bir ilişki vardır.

3.2. Örneklem

Araştırma kapsamında narsistik kişilik özellikleri ile işe bağlılık ilişkisinin incelenmesi amacıyla, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, internet üzerinden hali hazırda çalışmakta olan kişilere anket uygulanmıştır. Örnekleme yönteminin seçiminde zaman ve maliyet kısıtları göz önünde bulundurulmuştur. Toplam 200 anket dağıtılmış, Y kuşağına mensup olan 180 kişiye ulaşılmış bunlardan anketi eksiksiz dolduran 157 kişi seçilmiştir. Örnekleme 67 Kadın (%42,7) ve 90 Erkek (%57,3) bulunmaktadır. Eğitim durumu ağırlıklı olarak Üniversite (%43,9) ve Yüksek Lisans (%47,8) mezunu seviyesindedir. Gelir düzeyi ağırlıklı olarak 4001 TL (%31,2) ve üzerindedir (Tablo1).

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Dağılımı

	Y Kuşağı	
	N	%
Cinsiyet		
Kadın	67	42,7
Erkek	90	57,3
Eğitim Durumu		
Lise	4	2,5
Ön Lisans/MYO	7	4,5
Üniversite	69	43,9
Yüksek Lisans	75	47,8
Doktora	2	1,3
Gelir Düzeyi		
1000 TL'nin altında	11	7,0
1001-2000 TL arası	27	17,2
2001-3000 TL arası	38	24,2
3001-4000 TL arası	32	20,4
4001 TL ve üzeri	49	31,2
Yaş		
Ortalama	29,42	
Standart Sapma	3,47	

3.3. Ölçüm araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket formları kullanılmıştır. İşe Bağlılığı ölçmek için, Schaufeli ve diğerleri tarafından 2002 yılında geliştirilen Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır: Dinçlik, İşe Adanma ve Yoğunlaşma. Dinçlik boyutu 6 ifadeden, İşe Adanma 5 boyutu ifadeden, Yoğunlaşma boyutu ise 6 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılar ifadeleri; “Hiç Uygun Değil=1” ve “Tamamen Uygun=5” arasındaki 5’li likert tipinde hazırlanan ölçeklerle değerlendirilmiştir.

Narsisizm boyutlarını ölçmek için Glover, Miller, Lynam, Crego ve Widiger tarafından 2012 yılında geliştirilen beş faktör narsisizm ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek Ekşi tarafından, 2016 yılında Türkçeleştirilmiştir ve çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır. Ölçek 15 alt boyut (onay arayıcılık, kibir, liderlik-otorite, güvensizlik, hak iddia etme, teşhircilik, sömürücülük, büyülenme hayalleri, umursamazlık, duygudaşlık eksikliği, manipülatiflik, hayranlık ihtiyacı, tepkisel öfke-öfke, utanç, maceraperestlik) için dörder sorudan olmak üzere, toplam 60 sorudan oluşmakta olup, katılımcılar ifadeleri “Kesinlikle Katılmıyorum =1” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” arasındaki 5’li likert tipinde hazırlanan ölçeklerle değerlendirilmiştir.

3.4. Analiz

Araştırmanın modelini test etmek amacıyla; işe bağlılık ve narsisizm değişkenlerine keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra araştırmanın hipotezi yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen faktörler kullanılarak, çoklu doğrusal regresyon analizleri ile test edilmiştir. Analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS for Windows 21.0 programı kullanılmıştır.

3.4.1. Faktör analizleri

3.4.1.1. İşe bağlılık faktör analizi

İşe Bağlılığa ilişkin alt boyutlarının tespit edilmesi amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testi uygulanmış, KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olduğu ve Bartlett testi sonucunun da 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (KMO=0,907, χ^2 Bartlett test (45) =1185,691, p=0,000). Temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak, sorular analiz edilmiştir. Yapılan faktör analiz sonucunda iki faktör ortaya çıkmıştır. Faktörler “İşe Yoğunlaşma” ile “İstek ve Adanma” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 2. İşe Bağlılık Faktör Analizi Sonucu

Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
İstek ve Adanma			
İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	0,846		
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	0,840		
İşim bana çalışma şevki verir.	0,840		
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	0,829		
Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	0,783	51,44	0,935
Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	0,763		
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	0,711		
Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	0,710		
İşe Yoğunlaşma			
Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	0,911	22,36	0,884
Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	0,905		

Faktörlerin içsel tutarlılığının belirlenmesinde, Cronbach α değerleri kullanılmıştır. 0 ile 1 arasında değişen Cronbach α katsayısı o faktörün içsel tutarlılığını (güvenilirliğini) göstermektedir. Belirlenen her faktör için α katsayısının 0,70 üzerinde olması, ölçeklerin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach α değerleri “İşe Yoğunlaşma” için 0,884, “İstek ve Adanma” için 0,935 olarak bulunmuştur.

3.4.2. Narsisizm faktör analizi

Narsisizme ilişkin alt boyutları tespit etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testi uygulanmış, KMO değeri 0,50'nin üzerinde olduğu ve Bartlett testi de 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan, veri seti faktör analizine uygun olarak kabul edilmiştir. (KMO=0,805, χ^2 Bartlett test (528) =2466,069, p=0,000). Temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak, sorular analiz edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda sekiz faktör ortaya çıkmış, faktörler “Utanma ve Hayranlık İhtiyacı”, “Liderlik-Manipülasyon”, “Umursamazlık”, “Sömürücülük”, “Hak İddia Etme”, “Büyükleme-Teşhircilik”, “Otorite-Onay Arayışı”, “Maceraperestlik” olarak adlandırılmıştır. Faktörlerin içsel tutarlılığının hesaplanmasında Cronbach α değeri kullanılmıştır. 0 ile 1 arasında değişen α katsayısı o faktörün içsel tutarlılığını (güvenilirliğini) göstermektedir. Belirlenen faktör için α katsayısının 0,70 üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach α değerleri sekiz alt boyut için sırasıyla 0,819; 0,813; 0,819; 0,827; 0,826; 0,804; 0,794 ve 0,736 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Narsisizm Faktör Analizi Sonucu

Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Utandırma ve Hayranlık İhtiyacı			
Başkalarının önünde bir hata yaparsam kendimi aptal gibi hissederim.	0,841		
İnsanlar beni yargıladığında utanırım.	0,748		
Başkalarının önünde küçük düşürüldüğümde berbat hissederim.	0,745		
Bir şeyde başarısız olduğumu fark ettiğimde kendimi küçük düşmüş hissederim.	0,736		
Keşke başkalarının benim hakkımdaki düşünceleri bu kadar umurumda olmasaydı.	0,554	10,98	0,819
Hayatta yeterince başarıya ulaşip ulaşamayacağım hakkında kendimi oldukça güvensiz hissederim.	0,540		
Kendimden emin olmak için sık sık başkalarının iltifatlarına ihtiyacım varmış gibi hissederim.	0,521		
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Liderlik-Manipülasyon			
İnsanlara istediklerimi yaptırmanın kolaydır.	0,757		
İnsanları bir şeyler yaptırmak için yönlendirebilirim.	0,713		
İnsanlar genellikle benim liderliğimi ve otoritemi takip ederler.	0,687	9,70	0,813
Otorite pozisyonu alma konusunda kendimi rahat hissederim.	0,683		
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Umursamazlık			
Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü gerçekten umursamam.	0,862		
Başkalarının eleştirilerine karşı oldukça kayıtsızımdır.	0,778		
Başkalarının benim hakkımdaki görüşleri çok az umurumdadır.	0,740	9,50	0,819
İnsanlar beni yargıladığında, bunu hiç umursamam.	0,686		
Başkalarının acıları beni üzmez.	0,598		
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Sömürücülük			
İlerlemek için insanlardan yararlanmak iyi bir şeydir.	0,795		
Kendi ilerlemem için insanları birer araç olarak kullanırım.	0,793		
Başarıya ulaşmak için, bazen diğer insanları kullanmanız gerekir.	0,763	8,66	0,827
Kendi hedeflerime ulaşmada, diğerlerini kullanmaya istekliyimdir.	0,733		
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Hak İddia Etme			
Özel muamele görmeyi hak ettiğime inanırım.	0,827		
Özel muamele görmeyi hak ediyorum.	0,790		
Adaletsiz gibi gözükebilir ancak ihtimam, imtiyaz ve ödül gibi ayrıcalıkları hak ediyorum.	0,751	8,56	0,826
Üstün bir insanım.	0,573		
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Büyükleme-Teshircilik			
Sık sık çok başarılı ve güçlü olacağıma dair hayaller kurarım.	0,698		
Büyük biri olmayı arzularım.	0,684		
Bir parti ya da toplantıda en popüler kişi olmaktan hoşlanırım.	0,624	8,11	0,804
Bir gün benim adımla insanların çoğunun bileceğine inanıyorum.	0,600		
Başkaları tarafından fark edilmekten hoşlanırım.	0,574		
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Otorite-Onay Arayışı			
Çoğu durumda sorumluluk almaya eğilimliyimdir.	0,791		
Başarılı olmaya motiveyimdir.	0,663	5,70	0,794
Faktör Adı	Faktör Yüğü	Açıklanan Sapma (%)	Güvenilirlik
Maceraperestlik			
Heyecan verici bir şey yapmak için, yaralanmayı göze alabilirim.	0,871		
Riskli ya da tehlikeli şeyler yapmaktan hoşlanırım.	0,834	5,08	0,736

3.4.3. Çoklu doğrusal regresyon analizleri

Narsisizm ile işe bağlılık arasındaki ilişki çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılarak incelenmiştir.

Tablo 4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı değişken: İstek ve Adanma			
Bağımsız değişkenler:	Beta	t değeri	p değeri
Otorite-onay arayışı	0,477	6,958	0,000
Utanma ve hayranlık ihtiyacı	-0,201	-2,931	0,004
R= 0,526; R²= 0,276; F değeri= 29,410; p değeri=0,000			

Utanma ve hayranlık ihtiyacı ile otorite-onay arayışı özelliklerinin istek ve adanma boyutuna istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (R=0,526; R²=0,276; F değeri=29,410; p değeri=0,000). Sonuçlar utanma ve hayranlık ihtiyacının ilişkiyi negatif yönde, otorite-onay arayışının ise pozitif yönde etkilediğine işaret etmektedir ($\beta=-0,201$, $\beta=0,477$) (Tablo 4).

Daha sonra İşe Yoğunlaşma için regresyon analizi yapılmış, sadece otorite-onay arayışı özelliğinin anlamlı ve pozitif yönde ($\beta=0,404$) bir etkisi olduğu bulgulanmıştır (R=0,404; R²=0,163; F değeri=30,146; p değeri=0,000) (Tablo 5).

Tablo 5. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı değişken: İşe Yoğunlaşma			
Bağımsız değişkenler:	Beta	t değeri	p değeri
Otorite-onay arayışı	0,404	5,491	0,000
R=0,404; R²=0,163; F değeri= 30,146; p değeri=0,000			

3.4.2. Fark Analizleri

İşe Bağlılığın alt boyutları olan istek ve adanma ile işe yoğunlaşmanın cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları, Tablo 6 ve Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 6. İstek ve Adanma Fark Analizi Sonucu (Cinsiyet)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İstek ve Adanma	Erkek	90	3,65	0,85	-0,619	0,537
	Kadın	67	3,73	0,88		

Kadın ve erkek çalışanların istek ve adanma seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, istek ve adanma seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t(139,972)=-0,619$; $p=0,537$).

Tablo 7. İşe Yoğunlaşma Fark Analizi Sonucu (Cinsiyet)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İşe Yoğunlaşma	Erkek	90	3,65	0,99	-0,614	0,540
	Kadın	67	3,74	0,95		

Kadın ve erkek çalışanların işe yoğunlaşma seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, işe yoğunlaşma seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t(145,220)=-0,614$; $p=0,540$).

İşe Bağlılığın alt boyutları olan istek ve adanma ile işe yoğunlaşmanın eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları, Tablo 8 ve Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 8. İstek ve Adanma Fark Analizi Sonucu (Eğitim Durumu)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İstek ve Adanma	Lisans	69	3,73	0,78	0,498	0,619
	Lisansüstü	77	3,66	0,91		

Lisans ve Lisansüstü düzeyde eğitim almış çalışanların istek ve adanma seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, istek ve adanma seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t(143,664)= 0,498$; $p=0,619$).

Tablo 9. İşe Yoğunlaşma Fark Analizi Sonucu (Eğitim Durumu)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İşe Yoğunlaşma	Lisans	69	3,75	0,90	0,912	0,363
	Lisansüstü	77	3,61	0,99		

Lisans ve Lisansüstü düzeyde eğitim almış çalışanların işe yoğunlaşma seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, işe yoğunlaşma seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t(143,980)= 0,912$; $p=0,363$).

İşe Bağlılığın alt boyutları olan istek ve adanma ile işe yoğunlaşmanın gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları, Tablo 10 ve Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 10. İstek ve Adanma Fark Analizi Sonucu (Gelir Durumu)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İstek ve Adanma	3000 TL altı	76	3,62	0,98	-0,817	0,415
	3000 TL üzeri	81	3,74	0,73		

3000 TL altı ve 3000 TL üzeri gelir düzeyindeki çalışanların, istek ve adanma seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, istek ve adanma seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t(138,665)= -0,817$; $p=0,415$).

Tablo 11. İşe Yoğunlaşma Fark Analizi Sonucu (Gelir Durumu)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İşe Yoğunlaşma	3000 TL altı	76	3,65	1,03	-0,410	0,682
	3000 TL üzeri	81	3,72	0,91		

3000 TL altı ve 3000 TL üzeri gelir düzeyindeki çalışanların, işe yoğunlaşma seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, işe yoğunlaşma seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t(149,923)= -0,410$; $p=0,682$).

4. Sonuç

Bu çalışmada narsistik kişilik özellikleri ile işe bağlılık ilişkisi Y kuşağı mensuplarından oluşan bir örneklem özelinde incelenmiştir. İşe bağlılık işe yönelik aktif, doyumlu ve olumlu bir ruh hali olarak tanımlanmakta olup, son yıllarda literatürde kavrama ilişkin pek çok araştırma yapıldığı göze çarpmaktadır. Narsisizm benlik yapısındaki temel bir kusur olarak tanımlanmakta, Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yayınlanan “Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı”nın (DSM-IV) 1994 baskısında temel unsurlarının beğenilme gereksinimi, özel olduğuna inanma, üstünlük duygusu, empati eksikliği, sömürücülük olduğu belirtilmektedir. Narsistler, diğer insanların kendisine yönelik düşüncelerini sınamak zorunda hissetmektedirler, bu nedenle de sürekli geri bildirim ihtiyacı duymaktadırlar. Y kuşağının sürekli geri bildirim ve övgüye ihtiyaç duyma, sadakat duygusunun düşük olması, kendini beğenme, çalışma arkadaşlarını eğitim ve nitelik bazında ayırma tabi tutma gibi

özellikleri, narsisizm ile benzeşmekte olup, literatürde narsistik kişiliklerin zor görevlerde diğerlerine kıyasla daha iyi performans gösterebildiği ve yüksek profilli işleri tercih etme eğilimleri bulunduğu ifade edilmektedir. Bu özellikler, onların özgüvenleri ve şöhret ihtiyaçları, kendilerini değerli hissetme, başkalarına üstünlüklerini sergileme ve hayranlık kazanma istekleri ile ilişkili olduğundan, söz konusu gereksinimlerin tatmin edilebileceği en önemli alanlardan birinin iş yaşamı olduğundan bahsetmek mümkündür.

Araştırmanın ilk sonucu, narsisizm özelliklerinden otorite-onay arayışının işe bağlılığın hem istek ve adanma hem de işe yoğunlaşma alt boyutlarını kuvvetli biçimde ve pozitif yönde etkilemekte olduğunun, çalışmanın ikinci önemli sonucu ise, narsisizmin utanma ve hayranlık ihtiyacı boyutunun istek ve adanmayı negatif yönde etkilemekte olduğunun belirlenmesidir.

Bu sonuçlar büyüklenmeci narsisizm kavramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, kişilerin ilgi arayışı, büyüklük hislerini tatmin etme, hak gördüğü şeylere erişmeye çalışma gibi güdülerini tatmin etmek amacıyla iş yerinde sorumluluk alma ve başarıya ulaşmaya yönelik davranışlar sergileme eğiliminde olabileceklerini ifade etmek mümkün bulunmaktadır. Diğer taraftan, güvensizlik hissi, kendilerinden emin olabilmek için iltifat duyma ihtiyacı, başkalarının düşüncelerine büyük önem verme, başarısız olmaktan korkma, küçük düşmekten kaçınma, ayıplanmak istememe ve iltifat bekleme gibi unsurlardan oluşan utanma ve hayranlık ihtiyacının istek ve adanmayı negatif yönde etkilemesi, kırılğan narsisizmin başkalarının değerlendirmelerine yönelik aşırı hassasiyet, görünüşte alçak gönüllü tutum ve davranışlar sergileme gibi özellikleri ile örtüşmektedir. Sonuçların, narsistik eğilimleri bulunan kişilerin bir yandan işleri üzerinden büyüklenme güdülerini tatmin etmeye çalışırken, diğer yandan başarısızlık, eleştiri, her zaman kazanamama, her zaman hayranlık uyandıramama gibi hayatın doğal akışına uygun durumlarla karşılaşılması halinde sorunların üstesinden gelmeye yönelik gerekli direnç ve azmi gösteremeyebileceklerine işaret edebileceğini öne sürmek mümkündür. Bu durum, Y kuşağının iş yerlerine yönelik düşük sadakat, övgü arama, otoriter liderlikten hoşlanmama, daha başarılı olabilecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri, farklı ve daha yüksek seviyede işler ile uğraşabileceklerini düşündükleri işlere geçmek için mevcut işlerini terk etme konusunda zorluk çekmeme gibi özellikleri ile uyumlu olup, gelecekte kuşakların ilgili karakteristikleri ile narsisizmin kırılğanlık boyutu arasındaki ilişkilerinin incelendiği araştırmalar yapılması önerilebilir.

Çalışmanın üçüncü sonucu, işe bağlılık düzeyinin gerek istek ve adanma gerekse işe yoğunlaşma alt boyutları açısından cinsiyet, eğitim ve gelir düzeyi parametreleri bakımından farklılık göstermemesidir. Konu ile ilgili gelecekteki araştırmaların, özellikle işin kendisi, başarı, tanınma, yöneticiler ve çalışanlarla ilişkiler, gelişim olanakları gibi içsel unsurlara yönelik olarak yapılması literatüre katkı sağlayabilecektir.

Dördüncü bulgu ise narsistik kişilik özelliklerinden kibir, güvensizlik, hak iddia etme, teşhircilik, sömürücülük, büyüklenme hayalleri, umursamazlık, empati eksikliği, manipülatiflik, öfke ve maceraperestlik ile işe bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiş olmasıdır.

Araştırma sonuçlarından, genç kuşakların yönetilmesinde, kırılğan, dirençsiz oldukları alanların belirlenerek koçluk, mentorluk gibi destekleyici uygulamalar geliştirilmesinde, narsistik eğilimlerin gerek kişilerin, gerekse ekipler üzerinden organizasyonun performansını olumsuz etkilememesinin sağlanmasına yönelik işe alım, kariyer yönetimi, ücret ve ödüllendirme, eğitim ve gelişim gibi İnsan Kaynakları uygulamaları geliştirilmesinde yararlanılması önerilebilir.

Kaynakça

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R.W. & Kashy, D. A. (2011). What does the Narcissistic Personality Inventory really measure?. *Assessment*, 18, 67–87.
- Akhtar, S. & Thomson, J. A. (1982). Overview: Narcissistic personality disorder. *American Journal of Psychiatry*, 139, 12–20.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 4th edn* (Text Revised)(Washington, DC: American Psychiatric Association).

- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(6), 881-890.
- Atay S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1): 181-196.
- Broadbridge, A. M, Maxwell, G. A. & Ogden, S. M. (2007). Experiences, perceptions, and expectations of retail employment for Generation Y. *Career Development International*, 12(6), 523–544.
- Bolelli, M. ve Durmus, B. (2017). Work Attitudes Influencing Job Involvement Among'Y'Generation. *International Journal of Commerce and Finance*, 3(1), 1.
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C. & Elliot, A. (2000). Narcissism and comparative self-enhancement strategies. *Journal of Research in Personality*, 34, 329-347. <http://doi.org/cg9>
- Campbell, W. K. & Miller, J. D. (2011). *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder*. New York, NY: Wiley.
- Caspi, A. (1987). Personality in the life course, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1203-13.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y. ve Uğrak, U. (2014). Narsistik kişilik özellikleri kurumsal bağlılığı etkiler mi? *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 173-185.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y. ve Uğrak, U. (2015). Narsist kişilik eğilimleri ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1-18.
- Clark, L. A. (2007). Assessment and diagnosis of personality disorder: Perennial issues and an emerging reconceptualization. *Annual Review of Psychology*, 58, 227–257.
- Clark, M.A., Lechhook, A.M. & Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences* 48, 786–791.
- Credo, K.R., Lanier, P.A., Matherne III, C.F. & Cox, S.S. (2016). Narcissism and entitlement in millennials: the mediating influence of community service self efficacy on engagement. *Personality and Individual Differences*. 101 (2016), 192–195.
- Deloitte (2016). *The Millennial Survey*. Erişim: 09 Haziran 2017, <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
- Eksi, F. (2016). The Short Form of the Five-Factor Narcissism Inventory: Psychometric Equivalence of the Turkish Version. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 16(4), 1081-1096.
- Ellis, H. (1898). Auto-eroticism: A psychological study. *Alienist and Neurologist*, 19, 260-299.
- Emmons, R.A. (1987). Narcissism: Theory and Measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 11-17.
- Families and Work Institute (2006). Erişim: 05 Haziran 2017, *Generation and gender in the workplace*. American Business Collaboration. <http://familiesandwork.org/site/research/reports/main.html>.
- Gallup (2013). Erişim: 15 Haziran 2017, *State of the American workplace*. <http://www.michaeljbeck.com/documents/State%20of%20the%20American%20Workplace%20Report%20013.pdf>
- Glover, N., Miller, J. D., Lynam, D. R., Crego, C. & Widiger, T. A. (2012). The five-factor narcissism inventory: A five-factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of personality assessment*, 94(5), 500-512.
- Hyman, S. (1989). *Acil Psikiyatri*, (Çev: İ. Doğaner, A. Ayan). Ege Üniversitesi Basımevi, Bornova, No:133, İzmir.
- Jurkiewicz C.E., Brown R.G. (1998). GenXers vs. boomers vs matures: generational comparisons of public employee motivation. *Review of Public Personnel Administration* 18, 18-37.
- Kahn, W.A. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kaye, B. (2012). Four generations—develop and engage them at work. *Leadership Excellence*, 29(1), 20.
- Kernberg, O. (1975). *Sınır Durumlar ve Patolojik Narsisizm*. Çeviren. M Atakay, Birinci Basım, 1999, Metis Yayınları.

- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts. A Family Survival Guide*.
- Kupperschmidt, B.R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *Health Care Manager (19)*, 65-76.
- Lasch, C. (2006). *Narsisizm Kültürü*, Çev.: S. Öztürk - Ü.H. Yolsal, Bilim ve Sanat, Ankara.
- Lynam, D. R. & Widiger, T. A. (2001). Using the five factor model to represent the DSM-IV personality disorders: An expert consensus approach. *Journal of Abnormal Psychology, 110*, 401-412.
- Lyons, S. (2004). *An exploration of generational values in life and at work*, Dissertation Abstracts International, 3462A (UMI No. AATNQ94206).
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology, 1(1)*, 3-30.
- Manpower Report (2016). *Millennial careers: 2020 vision*, Erişim: 09 Haziran 2017, https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/660ebf65-144c-489e-975c-9f838294c237/MillennialsPaper1_2020Vision_lo.pdf?MOD=AJPERES
- Miller, J.D. & Campbell, K.W. (2008). Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism. *Journal of Personality, 76(3)*:449-476.
- Miller, P. & Yu, H.C. (2003). Organisational values and generational values: a cross cultural study. *Australasian Journal of Business ve Social Enquiry, 1(3)*, 138-53.
- Miller, J. D., Lynam, D. R., McCain, J. L., Few, L. R., Crego, C., Widiger, T. A. & Campbell, W. K. (2015). Thinking structurally about narcissism: An examination of the Five-Factor Narcissism Inventory and its components. *Journal of Personality Disorders, 29*, 177-194.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 126-134. <http://doi.org/chf>
- Pincus, A. L. & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology, 6*, 421-446.
- Popper, M. (2002). Narcissism and attachment patterns of personalized and socialized charismatic leaders, *Journal of Social and Personal Relationships, 19 (6)*, 798-809.
- Raskin, R. & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology, 54(5)*, 890.
- Raskin, R. & Novacek, J. (1989). An MMPI description of the narcissistic personality. *Journal of Personality Assessment, 53(1)*, 66-80.
- Robinson, B. E. (1998), The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy, 26(1)*, 65-75.
- Rozenblatt, S. (2002). In Defence of Self: *The relationship of Self- Esteem and Narcissim to Aggressive Behavior*, (Yayınlanmış Doktora Tezi). Long Island University, Psychology, USA.
- Russ, E., Shedler, J., Bradley, R. & Westen, D. (2008). Refining the construct of narcissistic personality disorder: Diagnostic criteria and subtypes. *American Journal of Psychiatry, 165*, 1473-1481.
- Sankowsky, D. (1995). The charismatic leader as narcissist: Understanding the abuse of power. *Organizational Dynamics, 23(4)*, 57-71.
- Samuel, D. B. & Widiger, T. A. (2008b). A meta-analytic review of the relationships between the Five-factor model and DSM-IV-TR personality disorders: A facet-level analysis. *Clinical Psychology Review, 28*, 1326-1342.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3(1)*, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M. & Martin, N. (2009). Driving customer satisfaction and financial success through employee engagement. *People and Strategy, 32(2)*, 22.

- Schullery, N. M. (2013). Workplace engagement and generational differences in values. *Business Communication Quarterly*, 76(2), 252-265.
- Seward, S.K. (2007). *Are Narcissists Bad For Relationships or are Relationships Bad For Narcissists?: The Effect of Narcissism on Close Relationships*, Department of Psychology St. Francis Xavier University Narcissism And Relationships, Canada.
- Sherman, E. D., Miller, J. D., Few, L. R., Campbell, W. K., Widiger, T. A., Crego, C. & Lynam, D. R. (2015). Development of a short form of the Five-Factor Narcissism Inventory: The FFNISF. *Psychological Assessment*, 27(3), 1110–1116. <http://dx.doi.org/10.1037/pas0000100>
- Shragay, D. & Tziner, A. (2011). The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 143-157.
- Stewart, A.J. & Healy, J.M. (1989). Linking individual development and social changes, *American Psychologist*, 44 (1), 30-42.
- Stewart, K. D. & Bernhardt, P. C. (2010). Comparing Millennials to Pre-1987 Students and with One Another. *North American Journal of Psychology*, 12(3).
- Strauss, W. & Howe, N. (1991b). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E., Başak, S. ve Şentürk, N. (2016). X ve Y Kuşağı Yöneticilerinin İş Değerleri Algısı ve Farklılıkları Üzerine İnceleme. *Business & Economics Research Journal*, 7(3).
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: How the Net generation is changing your world*. NewYork, NY: McGraw-Hill.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, F. (2008). İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2).
- Twenge, J.M. & Campbell, W.K. (2001). Age and birth cohort differences in self-esteem: a cross-temporal meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 5 (4), 321-44.
- Twenge, J.M. & Campbell, S.M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 862 – 87.
- Twenge, J.M., Konrath, S., Foster, J.D., Campbell, W.K. & Bushman, B.J. (2008). Egos inflating over time: a cross-temporal meta-analysis of the Narcissistic personality inventory. *Journal of Personality*, 76(4), 875-902.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.
- Twenge, J. M. (2014). *Generation Me-Revised and Updated: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive. Entitled—and More Miserable Than Ever Before*. Simon and Schuster.
- Wallace, H. M. & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of personality and social psychology*, 82(5), 819.
- Wey Smola, K. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 363-382.
- Widiger, T. A. & Trull, T. J. (2007). Plate tectonics in the classification of personality disorder: Shifting to a dimensional model. *American Psychologist*, 62, 71–83.
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 590–597.
- Yelkikalan, N. ve Altın, E. (2010). Farklı kuşakların yönetimi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 15-17.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2013). *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. AMACOM Div American Mgmt Assn.